

سوءاستفاده اقتصادی و استثمار نیروی انسانی با شعارهای فریبنده انجام می شود

# پمپاژ «شر» به نام «خیریه» در جامعه



نسرین هزاره مقدم

انتقاد به عملکرد برخی موسسات خیریه که در سالهای اخیر تعداد بیشماری یافته‌اند، شدت گرفته است. نقدان این خیریه‌ها معتقدند یکی از مهم‌ترین اصول توسعه اقتصادی و رعایت عدالت، «شفافیت در حسابرسی» است؛ اصلی که در نهادهای خیریه به دلیل معافیت از مالیات و حسابرسی به هیچ وجه رعایت نمی‌شود و به همین علت است که بسیاری معتقدند پشت پرده برخی نهادهای خیریه، هم سوءاستفاده‌های اقتصادی و سودجویی رخ می‌دهد و هم استثمار پنهان نیروی انسانی.

خیریه در سراسر کشور به دست نمی‌آوردیم. خردادماه سال ۹۷، معاونت مشارکت‌های مردمی و توانمندسازی سازمان بهزیستی کشور گفت: تعداد خیریه‌های کشور با عملکرد آنها همخوانی ندارد. وی اظهار داشت: در حال حاضر بیش از ۸ هزار و ۲۰۰ موسسه خیریه مجوز و پروانه فعالیت خود را از سازمان بهزیستی کشور دریافت کرده‌اند و مشغول به کار هستند. تعداد موسسات خیریه در کشور روز به روز در حال افزایش است و هم اکنون ۴۵ هزار موافقت‌نامه اصولی برای انجام مراحل بعدی تأسیس موسسات خیریه و همچنین ۳۸ هزار پروانه فعالیت برای موسسات خیریه پیشین صادر شده‌است.

تقریباً آمار جدیدتری از تعداد موسسات فعال خیریه در دست نیست اما با توجه به اظهارات همین مقام مسئول در سال ۹۷، می‌توانیم با قاطعیت بگوییم که امروز بعد از گذشت بیش از سه سال، تعداد موسسات خیریه به بیش از ۱۰ هزار واحد فعال رسیده‌است!

### شفافیتی در کار نیست

نکته اینجاست که تمام این موسسات بدون توجه به نوع عملکرد، دبیلان کاری و میزان موفقیت در اهداف، حوزه فعالیت و چگونگی تحقق امر خیر، از پرداخت مالیات به دولت معاف هستند یعنی این بیش از ۱۰ هزار موسسه خیریه که بسیاری از آنها زیر پوشش خیریه، درآمدهای و فعالیت اقتصادی دارند، ریالی به دولت‌ها مالیات نمی‌دهند. این معافیت بر اساس بند ماده ۱۳۹ قانون مالیات‌های مستقیم (مصوب ۳۱ تیر ۱۳۹۴) تعریف می‌شود و در مرداد ماه ۱۴۰۰، فقط یک شرط برای اعمال این معافیت در نظر گرفته شد: پرداخت از طریق حواله الکترونیک ساتنا/پایا!

جای می‌گیرد یا خدمات جزئی را شامل می‌شود. نمونه اخیر آن، طرحی برای به کرسی نشاندن مزد توافقی از طریق الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار است.

**حبیبی: جامعه هدف برخی خیریه‌های سودجو، اساساً روستاها و حاشیه شهرهاست که جایگاه جغرافیایی اقشار آسیب‌پذیر است؛ همان اقشاری که فلسفه وجودی این نهادها کمک به آنهاست اما امروز طعمه استثمار می‌شوند**

اجتماعی آمده بود: بر اساس بند «و» تبصره ۱۷ قانون بودجه سال ۱۴۰۰ کل کشور، تمامی موسسه‌های خیریه باید از ۱۰ مرداد ۱۴۰۰ به بعد تمامی پرداخت‌ها و حمایت‌های نقدی خود را از طریق حواله الکترونیک ساتنا/پایا و درج عدد ۱۴ رقمی (۱۱۰ و شناسه ملی موسسه خیریه) در قسمت بابت انجام دهند و نسبت به ثبت نام در سامانه اعلام شده اقدام کنند.

اما مسائل و ابهامات مربوط به خیریه‌ها، فقط عدم شفافیت مالی و سودجویی بدون پرداخت مالیات و سهم بیت‌المال نیست. مساله مهم دیگر، تلاش این نهادها (که همگی امروز جزو واحدهای خدماتی یا تولیدی‌های کوچک قرار می‌گیرند) برای حذف حداقل دستمزد، بیمه و سایر حداقل‌های قانونی است که از ابتدای دهه ۹۰ شمسی، حوزه روابط کار ایران را مخدوش کرده‌است. این نهادهای خیریه سال‌هاست که به تاپو افتاده‌اند تاسد نگاه عام، قانون کار و نگاه خاص تر، حداقل دستمزد را دشمن اصلی اشتغال زایی و رونق تولید معرفی می‌کنند. البته منظور همان تولید غیرقانونی و کوچک است که یا در حوزه صنایع دستی و دوخت و دوز

قانون اساسی برای حل مشکل اشتغال گروه‌های کم‌توان و آسیب‌پذیر پیشنهاد شده است؟ تعاونی‌ها را هکار بسیاری از کشورهای در حال توسعه برای ایجاد اشتغال در جوامع حاشیه‌ای است، از آمریکای جنوبی گرفته تا هندوستان. در آن کشورها، موسسات غیرانتفاعی واقعاً خیرخواه، کمک می‌کنند تا جوامع حاشیه‌ای و بی‌بضاعت، با ایجاد تعاونی‌های مشارکتی، صاحب شغل و درآمد شوند.

متأسفانه اقتصاد مشارکتی قانون اساسی، توسط عده‌ای به اقتصاد سودجویی و بورژوازی بدل شده است. به جای اینکه در مناطق حاشیه‌ای شاهد گسترش تعاونی‌های خودمحمور و مشارکتی کوچک باشیم، مدام کارگاه‌هایی را می‌بینیم که برخی نهادهای سودجوی خیریه را انداخته‌اند و به کارگران زن و مرد در معرض خطر و کم‌توان، کار مزد ناچیزی می‌پردازند که از یک سوم حداقل دستمزد ماهانه هم کمتر است. در این کارگاه‌ها، یکی معتاد بهبود یافته است، دیگری زن بیسواد یا کم‌سواد سرپرست خانوار و آن یکی، زندانی تازه آزاد شده که همه در معرض خطر هستند و همه از جمله بهترین سوزدها برای سودجویی!

سهرابی ضمن هشدار در ارتباط با عملکرد استثمارگرانه برخی خیریه‌ها می‌گوید: این نهادها در قالب مشاغل خانگی و خرد، از افراد نیازمند که در شرایط اجبار و اضطرار و اگر اقتصاد هستند، سوءاستفاده می‌کنند در صورتی که ما برندهایی در جامعه تولید و صنعت داریم که نه عوام‌فریبی می‌کنند و نه از اضطرار نیروی کار سوءاستفاده و

**سهرابی: سودی که از راه تضییع حقوق کارگران به دست می‌آید برای این خیریه‌ها بسیار شیرین است، به همین دلیل با شعار مزد منطقه‌ای و توافقی قصد دارند کارگاه‌های خود را کامل از شمول قانون کار خارج کنند**

**لزوم نظارت جدی بر خیریه‌ها**  
سهرابی با بیان اینکه «در این موسسات مثلاً خیریه زن سرپرست خانوار سراغ داریم که باماهیه ۳۰۰ هزار تومان حقوق و بدون بیمه از صبح تا شام کار می‌کند»، اضافه می‌کند: سودی که از این راه با تضییع حقوق کارگران به دست می‌آورد بسیار برایشان شیرین است و اصرار به تداوم آن دارند و به همین دلیل است که حال برخی با شعار مزد منطقه‌ای و توافقی قصد دارند کارگاه‌های خود را کامل از شمول قانون کار خارج کنند و آزادانه و کاملاً قانونی، بازار کار را به هرج و مرج بکشانند. وزارت کشور، نیروی انتظامی و سازمان بهزیستی باید بر این نهادها کنترل داشته باشند و همچنین ضمن اجرای ماده ۱۳۹ قانون مالیات‌های مستقیم، درآمدها و هزینه‌های این نهادها ممیزی و شفاف‌سازی شود.

اگر دهه ۷۰، دهه «کارگر قرار داد موقت و بی‌ثبات کار» نام داشته باشد و دهه ۸۰، دهه «کارگر خارج از شمول قانون کار در مناطق آزاد اقتصادی»



و دهه ۹۰، دهه «کارگر پیمانکاری و ارکان ثالث»، در ادامه این مسیر و با این لایبگیری‌های گسترده، دهه فعلی می‌تواند دهه «کارگر توافقی و بدون مزد» نام بگیرد، مگر اینکه کارگران و تشکل‌های کارگری مقابل این سودجویی‌ها بایستند و نمایندگان مجلس اجازه ندهند طرح‌های ضد کارگری و ضد قانونی در مجلس شورا لباس قانون ببوشد. برخی از این نهادهای به ظاهر خیریه اگر میدان را باز ببینند، کسی جلودارشان نباشد، به طوفان‌های اقتصادی، بازار کار و بی‌حقوقی مضاعف کارگران را اجرایی می‌کنند. آن زمان بازگشت به عقب دیگر به راحتی میسر نخواهد بود.

به قوانین امره نیز احترام گذاشته و آنها را مو به مو اجرا می‌کنند. حال گروهی هنجارشکن که با نگاه سرمایه‌داری به دنبال سود حداکثری هستند با احیای و پوشش خیرخواهانه به دنبال بهره‌کشی و استثمار نیروی کار هستند که متأسفانه با ظاهر ظاهر اصلاح‌وپره‌گیری از نوعی ادبیات عاطفی، برخی از مسئولان را با خود همراه می‌کنند. بیش از ۷۰۰ هزار موسسه در کشور فعالیت دارند که تحت معافیت قانونی هستند و صورت‌های مالی‌شان مشخص نیست، منافع و مصارف‌شان پنهان است و مستعد انحراف هستند و این انحراف متأسفانه باعث می‌شود اعتماد مردم به کار خیر و خیریه سلب شود.

به گزارش ایلنا، باز نشستگان با بیان اینکه «چندین ماه است لایحه دائمی شدن همسان‌سازی حقوق باز نشستگان در مجلس معطل مانده است»، می‌گویند: بعد از این همه وقت مجلس به تازگی شروع به نامه‌نگاری با دولت کرده تا تبیین می‌خواهند لایحه را بازگرداند یا خیر؟ از نمایندگان مجلس انتظار داریم این لایحه را تصویب و برای اجرا ابلاغ کنند.

در روزهای اخیر، عضو هیأت رئیسه مجلس گفت: دولت هنوز تعدادی از لایحه‌های اعم از دائمی شدن همسان‌سازی حقوق باز نشستگان را تعیین تکلیف نکرده و مجلس در این زمینه نامه‌نگاری لازم را با دولت داشته‌است.

حسینعلی حاجی‌دلگانی با اشاره به سر نوشت «لایحه همسان‌سازی حقوق باز نشستگان» در مجلس گفت: دولت هنوز در این رابطه تعیین تکلیف نکرده‌است.

رئیس دبیر خانه شورای ملی سالمندان کشور: افزایش سن باز نشستگی باید انتخابی باشد



در ادامه موضوع بازنشستگی پلکانی را پیشنهاد کرد و یادآور شد: در بازنشستگی پلکانی، فرد به تدریج بازنشسته می‌شود و به جای دو سال آخر کار، با کاهش روزهای کاری و بازنشستگی تدریجی در سه‌سال آخر، برای ترک کار، آمادگی روحی پیدا می‌کند. در این مدت نیز سازمان‌ها از راهکار ظرفیت‌سازی و جانشین‌پروری استفاده می‌کنند و فرد جوانی را در یک نگاه انتقال تجارب و پیوند میان نسلی در کنار فرد در معرض

بازنشستگی قرار می‌دهند تا تابناشت تجارب کاری انتقال یابد. وی خاطر نشان کرد: در دوره بازنشستگی پلکانی به فرد در معرض بازنشستگی، مهارت‌های لازم برای ورود به دوره بازنشستگی و سالمندی را آموزش می‌دهند و فرد می‌آموزد که بعد از یک شغل رسمی، چگونه وارد کسب و کارهای کوچک و محله‌محور شود و چگونه جامعه، کماکان در بحث سود جمعیتی دوم که به بهره‌وری فرد بعد از شغل اول و رسمی خود در دوران بازنشستگی و سالمندی اشاره دارد، از سود جمعیت دوم افراد بازنشسته و سالمند بهره‌مند شود.

علامه تصریح کرد: در یک جامعه در معرض سالمندی جمعیت، مداخلات نوآورانه‌ای مانند شناسا کردن سن بازنشستگی، بازنشستگی پلکانی و نیز آموزش مهارت‌های سالمندی برای فرد در معرض بازنشستگی، از شیوه‌های درستی است که باید قانونگذار به آن توجه کند اما این مداخلات نباید برای همه افراد یکسان باشد بلکه می‌تواند برای هر فرد، با یک سنجش مهارت‌های فردی و ارزشیابی در دست و در نظر گرفتن نیازمندی‌های سازمان، تصمیم‌گیری کرد.